

УДК 159.9

Т.Н. Помазуева
УГЛТУ, Екатеринбург

КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В последнее десятилетие произошли серьезные изменения во взглядах на реализацию карьерного потенциала профессионала. Наметился явный переход от планирования карьеры к управлению карьерой.

Традиционный подход декларировал ценность установки «одна профессия и одна организация на всю трудовую жизнь». Именно организации (компании, учреждению, фирме) отводилась решающая роль в управлении профессиональным развитием и карьерным ростом сотрудника.

В настоящее время сотрудник провозглашается субъектом карьеры, который активно обеспечивает собственное карьерное продвижение. При таком подходе становится особенно актуальной задача разработки технологий управления карьерным ростом. Можно с удовлетворением отметить, что она успешно решается в рамках психологии профессиональной деятельности и карьерного коучинга.

Первым звеном в технологической цепочке является определение всего спектра личностных ресурсов для достижения карьерных целей. Для этого целесообразно провести комплексное психологическое тестирование, которое охватывает пять блоков: жизненные установки, профессиональные интересы, способности, мотивацию и личностные свойства.

В профессиональном плане наиболее важны три пары альтернативных установок: активная целеустремленность – пассивность, творческая свобода – поиск определенности, ответственность – легкомысленность. Необходимо подчеркнуть, что в реальной жизни ряд профессий и должностей требует строгого соблюдения формальностей и хорошей управляемости, поэтому пассивность и поиск определенности не имеют в профотборе негативного оттенка.

Блок профессиональных интересов определяет вектор карьерного развития. Психологические тесты выявляют предрасположенность к следующим видам деятельности: административной, предпринимательской, аналитической, управленческой, инновационной, коммуникативной. Кроме этого, для ряда людей интересна работа, связанная с обеспечением внутренних процессов в организации; их называют «функционалистами». Наконец, ключевой фигурой в этом списке является «специалист» – человек, который ориентирован на совершенствование в своей предметной области, на разработку и производство промышленной продукции.

Блок способностей отражает общую когнитивную работоспособность человека и его интеллектуальную направленность.

Мотивационная сфера ясно показывает, что движет человеком в его профессиональной деятельности: деньги, престиж, интерес, потребность в самореализации и т.д.

Наиболее сложным предметом диагностики является личность. Из всего многообразия личностных характеристик выбираются те, которые, по мнению психологов, наиболее значимы в профессиональной деятельности. Например, эмоциональная стабильность, экстраверсия, стеничность, сензитивность, доминантность.

Вторым звеном в технологической цепочке является анализ карьерных целей и задач. При этом особое внимание уделяется совпадению индивидуальных целей с миссией, которую декларирует и проводит в жизнь конкретная организация.

Третье звено – это анализ средств, необходимых для достижения цели, и реальной ситуации.

Четвертое звено – выработка практических шагов по достижению цели.

Прохождение основных звеньев технологической цепочки дает возможность провести психологическую диагностику карьерного потенциала личности и наметить пути реализации карьерных притязаний.

Управление собственной карьерой требует от профессионала понимания особенностей построения карьеры в различных видах деятельности.

Например, карьера в системе государственного и муниципального управления осуществляется в подавляющем большинстве случаев в составе команды во главе с сильным руководителем или в непосредственном взаимодействии с «паровозом» – сильным лидером, ориентированным на построение карьеры. Еще одна особенность, характерная для данной сферы деятельности – практика карьерного сдерживания молодых перспективных специалистов. Можно с уверенностью сказать, что в системе отечественного муниципального и государственного управления нет условий для восходящей вертикальной карьеры, поскольку данные организации построены по типу остроконечной пирамиды, и количество руководящих должностей ограничено.

Карьера на промышленном предприятии, напротив, более тесно увязана с современными бизнес-ценностями: карьерной устойчивостью, способностью использовать более широкий спектр ролевых позиций, мобильностью и самоменеджментом.

Планируя карьеру в системе российской высшей школы, необходимо учитывать разницу в карьерных стратегиях профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала. Представители первой категории ориентированы в своей деятельности на служение, т.е. наиболее эффективно работают и продвигаются по службе там, где создаются реальные условия для реализации главных жизненных ценностей (просвещение, самоактуализация). Административно-управленческий персонал ориентирован на стабильность и стремится делать карьеру в органи-

зации, которая заботится о сотрудниках, гарантирует определенную продолжительность службы и т.д.

Успешность карьеры в бизнесе самым тесным образом связана с личностными характеристиками: мотивацией к достижению, гибкостью в общении, системностью, динамичностью и гибкостью мышления, организаторскими способностями.

Специалисты в области карьерного менеджмента подчеркивают, что карьерные цели не должны быть ревнивым божеством, в жертву которому приносятся все остальные стороны жизни. Одной из главных задач российской психологии профессиональной деятельности и карьерного коучинга является формирование локального и интегрального типов создателей своей карьеры. Первый тип сохраняет себя как личность при карьерном продвижении, не изменяет базовым личностным установкам и ценностям при карьерном продвижении. Второй тип предполагает реализацию карьеры в широком контексте преумножения достижений общества в целом.

Необходимо отметить, что трансформация работника из объекта в субъект карьеры не означает умаления значения организации в управлении карьерным продвижением. Напротив, все современные исследования, посвященные управлению персоналом, подчеркивают, что оно должно быть партисипативным со стороны организации.

Еще одной важной особенностью карьерного менеджмента на современном этапе является тенденция к переходу от административных методов управления к социально-психологическим. «Пряник» оказывается эффективнее «кнута».

Профессиональный рост в динамичных социально-экономических условиях невозможен без эффективного карьерного менеджмента, который опирается на новейшие достижения науки, а также отводит ключевую роль в этом процессе самому работнику, трансформирующемуся из объекта в субъект собственной карьеры.

УДК 37.01

Л.А. Соколова
УГЛТУ, Екатеринбург

О РОЛИ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Существует различное понимание образования, и, в соответствии с этим, по-разному оценивается его роль в общественном развитии. Часто образование понимают как систему подготовки специалистов, необходимых обществу. В этом случае акцент делается на профессиональную подготовку, этому посвящен состав знаний, умений, навыков. Общекультурный, гуманитарный и воспитательный компонент образовательного